

ЛЕКЦІЯ 5 ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Навчальна мета: оволодіти знаннями щодо поняття, видів та тривалості часу відпочинку, порядку надання щорічних основних та додаткових відпусток. Порядку та особливостей надання відпусток без збереження заробітної плати.

Виховна мета: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

Розвивальна мета: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

ПЛАН

1. Поняття та види часу відпочинку
2. Щорічні основна та додаткові відпустки
3. Порядок надання щорічних відпусток
4. Відкликання з відпустки. Перенесення щорічної відпустки. Грошова компенсація невикористаної відпустки

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //www.zakon.rada.gov.ua
2. Україна. Кодекс законів про працю, затверджений Законом УРСР: від 10 грудня 1971 р. (зі змін, і доп.).
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. Підручник. — К.: Юрінком Інтер. 2009. — 624 с.
4. Трудове право України/ За заг. Ред.. М.І.Іншина, В.Л.Костюка, В.П.Мельника — К.: Центр учбової літератури, 2016. — 472 с.

1. ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

Трудове законодавство не дає визначення поняття часу відпочинку, але як і щодо робочого часу таке визначення вироблене наукою трудового права. Оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часові, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах.

Саме так він і визначається у правничій літературі як час, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків, і має право використовувати його на власний розсуд.

Основними видами часу відпочинку є: перерви для відпочинку та харчування, щоденний (міжзмінний) відпочинок, вихідні дні, святкові і неробочі дні та відпустки.

Перерва для відпочинку та харчування. За чинним законодавством працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Ця перерва не включається до робочого часу, а тому працівники можуть використовувати час перерви на свій розсуд. Вони мають право відлучатися з місця роботи.

Закон передбачає, що така перерва для відпочинку і харчування має надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Початок перерви, її тривалість і час закінчення встановлюється безпосередньо на підприємстві у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Законодавством встановлено лише максимальну тривалість перерви — до 2 годин. Мінімум її визначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Разом з тим не можна вважати, що такий мінімум може обмежуватися кількома хвилинами. Якщо встановити перерву менше, наприклад, 30 хвилин, то навряд чи працівники зможуть за такий короткий проміжок часу і відпочити і пообідати. А тому на практиці тривалість перерви коливається переважно в межах від 30 хвилин до однієї години.

На тих роботах, де за умовами виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість для приймання їжі протягом робочого часу. В цьому випадку роботодавець за погодженням з профспілкою визначає перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі. Як правило, зазначені переліки містяться або у колективному договорі, або ж у спеціальному локально-правовому акті.

Законодавством встановлені інші види перерв для працівників протягом робочого дня: для годування дитини віком до 1,5 року, для обігрівання тим, хто в холодну пору року працює на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, перерви для відпочинку працівникам, які працюють на вантажно-розвантажувальних роботах, перерви на роботах зі шкідливими умовами праці. Однак всі ці перерви не можна назвати часом відпочинку, оскільки вони надаються за цільовим призначенням переважно як компенсація за умови праці або з іншою метою і найголовніше те, що ці перерви включаються до робочого часу.

Щоденний відпочинок як самостійний вид часу відпочинку спеціального закріплення у законодавстві не отримав. Але визначається він виходячи з тривалості робочого дня. Тобто все, що лежить за межами робочого часу протягом доби, складає час щоденного відпочинку.

До щоденного відпочинку включаються також і перерви між змінами. Відповідно до ст. 59 КЗпП України тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (разом з перервою для відпочинку і харчування).

Наступний вид часу відпочинку — це **щотижневий відпочинок**, тобто вільні від роботи дні календарного тижня. Мінімальна тривалість безперервного щотижневого відпочинку не може бути меншою 42 годин.

До щотижневого відпочинку належать також вихідні дні.

Забезпечуючи працівникам реалізацію їх права на відпочинок, трудове законодавство забороняє залучати їх до роботи у вихідні дні. І лише у визначених випадках з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства окремі працівники можуть бути залучені до роботи у вихідні дні. Виняткові випадки, при яких можна залучати працівників до роботи у вихідні дні, подаються у ст. 71 КЗпП України. Це можуть бути роботи, необхідні для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків, відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна, виконання невідкладних, наперед непередбачуваних робіт тощо.

Робота у вихідні дні компенсується за згодою сторін або ж наданням іншого дня відпочинку, або у грошовій формі у подвійному розмірі. Тут, як бачимо, договірне регулювання успішно реалізується.

Ще одним видом часу відпочинку є **святкові і неробочі дні**. У такій своїй назві цей вид часу відпочинку існує з 1991 р., коли Верховна Рада України, йдучи назустріч побажанням громадськості, встановила, що робота не проводиться в дні великих релігійних свят: 7 січня — Різдво Христове, на Пасху (Великдень) і на Трійцю. Два останні дні не вписувалися в усталену вже схему святкових днів, де серед інших продовжували фігурувати на той час 7 і 8 листопада — річниця жовтневих подій 1917 р. Тому й вийшло певне непорозуміння, адже вихідні дні теж є неробочими, оскільки робота в ці дні не проводиться. Більше того, неробочі дні Пасхи і Трійці завжди збігаються з основним вихідним днем, який, як вже зазначалося, припадає на неділю, а тому цим дням найбільш правильно відповідав би саме термін «святкові дні». Отже, ст. 73 КЗпП є однією з тих, що найбільше потребують змін, і ці зміни необхідно вносити негайно, не чекаючи наступного етапу кодифікації трудового законодавства.

Основні державні свята 2023 року

- **1 січня** – Новий Рік;
- **7 січня** – Різдво Христове (у вірян східного обряду);
- **8 березня** – Міжнародний жіночий день;
- **16 квітня** – Великдень;
- **1 травня** – День праці;
- **9 травня** – День Перемоги над нацизмом у Другій світовій війні;
- **4 червня** – Трійця;
- **28 червня** – День Конституції України;
- **28 липня** – День української державності;
- **24 серпня** – День незалежності України;
- **14 жовтня** – День захисників та захисниць України;
- **25 грудня** – Різдво Христове (у вірян західного обряду).

У святкові і неробочі дні допускається проведення робіт, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні і вантажно-розвантажувальні роботи.

Робота у зазначені дні компенсується або оплатою у подвійному розмірі, або наданням іншого дня відпочинку.

У трудовому законодавстві України отримало своє легальне закріплення ще одне правило, яке існує у багатьох країнах світу. Воно стосується того випадку, коли відповідний святковий день припадає за календарем на один з вихідних днів. Тепер ст. 67 КЗпП передбачено, що в разі, якщо святковий день припадає на один з вихідних, то вихідний день автоматично зміщується на наступний день після святкового дня. При цьому зберігаються гарантії для працівників на встановлену кількість вихідних і святкових днів у календарному році.

Важливо, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67 та статей 71, 73, 781 (святкові і неробочі дні) КЗпП України.

2. ЩОРІЧНІ ОСНОВНА ТА ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ

З-поміж усіх видів відпусток чи не найважливішу роль у сфері часу відпочинку відіграють звичайно щорічні основні відпустки. Саме завдяки цим відпусткам забезпечуються гарантії реалізації конституційного права працівників на відпочинок.

Щорічна основна відпустка надається всім працівникам зі збереженням місця роботи і середнього заробітку. Право працівників на щорічну основну відпустку не залежить від місця роботи, від виконуваної ними трудової функції, а також від умов праці. Для надання щорічної основної відпустки необхідний лише один юридичний факт — перебування з роботодавцем у трудових відносинах протягом передбаченого законодавством часу. За цими ознаками, власне, і відрізняється щорічна основна відпустка від усіх інших видів відпусток.

Тривалість та умови надання щорічних відпусток

ЩОРІЧНА ОСНОВНА ВІДПУСТКА

№ з/п	Категорія працівників	тривалість щорічної основної відпустки	Нормативно-правовий акт
1	Будь-який працівник	Не менше 24 календарних днів	<i>ст. 6 Закону про відпустки</i>
2	Промислово-виробничий персонал вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятий на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів, рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин	24 календарні дні із збільшенням за кожні 2 відпрацьованих роки на 2 календарні дні, але не більше 28 календарних днів	<i>ст. 6 Закону про відпустки</i>

Формулювання «за кожні 2 відпрацьованих роки» означає, що час виконання зазначених робіт потрібно підсумовувати незалежно від наявності перерв у роботі та їх тривалості, а також від того, на одному чи кількох підприємствах працівник виконував ці роботи (листи Мінпраці від 15.07.2009 р. № 178/13/116-09 та від 14.04.2011 р. № 116/13/116-11). При цьому стаж роботи, що дає право на збільшення тривалості щорічної основної відпустки, потрібно обчислювати з дати набрання чинності [Законом про відпустки](#) тобто з 01.01.1997 р.).

3	Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів	24 календарні дні із збільшенням на 4 календарні дні (тобто до 28 календарних днів) при стажі роботи	п. 6 Закону про відпустки
		ному підприємстві 2 роки і більше	
4	Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче	28 календарних днів незалежно від стажу роботи	
5	Працівники лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв (за Списком від 9 червня 1997 р. № 570)	28 календарних днів	п. 6 Закону про відпустки
6	Воєнізований особовий склад гірничорятувальних частин	30 календарних днів	п. 6 Закону про відпустки
7	Невоєнізовані працівники гірничорятувальних частин	24 календарні дні із збільшенням за кожні 2 відпрацьовані роки на 2 календарні дні, але не більше 28 календарних днів	
8	Керівні працівники навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічні, науково-педагогічні працівники та науковці	До 56 календарних днів	Ч. 6 ст. 6 Закону про відпустки, Порядок від 14 квітня 1997 р. № 346

Право на відпустку такої тривалості мають тільки ті працівники, посади яких наведені в додатку до Порядку № 346 (лист Мінпраці від 14.07.2008 р. № 456/13/84-08).

9	Особи з інвалідністю I і II груп	30 календарних днів	7 ст. 6 Закону про відпустки
10	Особи з інвалідністю III групи	26 календарних днів	
11	Особи віком до 18 років	31 календарний день	п. 6 Закону про відпустки

На наш погляд, ця категорія працівників має право на щорічну відпустку тривалістю 31 календарний день за період роботи по день досягнення ними 18 років.

12	Тимчасові та сезонні працівники за Списком від 28 березня 1997 р. № 278	Пропорційно відпрацьованому часу	п. 6 Закону про відпустки
13	Помічники вихователів дошкільних навчальних закладів	28 календарних днів	Ч. 4 ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту» від 11.07.2001 р. № 2628-III
14	Державні службовці	30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки	ст. 57 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII
15	Посадові особи органів місцевого самоврядування		Ч. 5 ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493- III
16	Прокурори	30 календарних днів	Ч. 1 ст. 82 Закону № 1697
17	Судді	30 робочих днів	Ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402- VIII

18	Працівники протитуберкульозних закладів, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, здійснюють догляд за хворими на туберкульоз та/або прибирання приміщень, у яких перебувають такі хворі	36 календарних днів	<i>Ч. 1 і 3 ст. 23 Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 05.07.2001 р. № 2586-III</i>
----	---	----------------------------	---

19	Працівники протитуберкульозних установ, які захворіли на туберкульоз унаслідок виконання службових обов'язків	45 календарних днів з використанням відпустки у літній або інший зручний для них час	
20	Військовослужбовці строкової служби, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	Не менше 30 календарних днів (без урахування часу проїзду)	<i>Ст. 25 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII</i>
21	Працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення (пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу): — у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення	44** календарні дні (загальна тривалість не повинна перевищувати 56*** календарних днів)	<i>Ст. 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII</i>
	— у зоні гарантованого добровільного відселення	37** календарних днів (загальна тривалість не повинна перевищувати 49*** календарних днів)	
	— у зоні посиленого радіологічного контролю	30** календарних днів (загальна тривалість не повинна перевищувати 42*** календарних днів)	

22	Журналісти	36 календарних днів	Ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» від 23.09.97 р. № 540/97-ВР
23	Військовослужбовці, крім військовослужбовців строкової військової служби за вислугу: — до 10 років	30 календарних днів	Ст. 10 ¹ Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-ХІІ
	— від 10 до 15 років	35 календарних днів	
	— від 15 до 20 років	40 календарних днів	
	— понад 20 років	45 календарних днів	
Примітки ** Без урахування додаткової відпустки. *** Загальна тривалість основної та додаткових щорічних відпусток (якщо працівник має право на додаткову відпустку).			

Щорічна додаткова відпустка

Вид щорічної додаткової відпустки	Особи, які мають право на щорічну додаткову відпустку	Примітка
Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (ст. 7 Закону про відпустки)	Працівники за <i>Списком № 1290-1</i>	тривалістю до 35 календарних днів
	Працівники, професії та посади яких не зазначені у <i>Списку № 1290-1</i> , але які окремі періоди робочого часу виконують роботу на виробництвах, у цехах, за професіями та посадами, зазначеними в ньому	Атестацію робочих місць за умовами праці проводять згідно з порядком, затвердженим <i>постановою КМУ від 01.08.1992 р. № 442</i> . Правила надання додаткової відпустки за роботу із шкідливими
		і важкими умовами праці регулює <i>Порядок від 30.01.1998 № 16-1</i>

Якщо працівник працює в таких умовах менше половини тривалості робочого дня, установленої для відповідних виробництв (цехів, професій, посад), то права на цей вид відпустки він не має (лист Мінпраці від 22.03.2010 р. № 49/0/010/80-10). Порядок обліку робочого часу за умовами праці підприємство встановлює самостійно.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (п. 1ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки)	Працівники за Списком № 1290-2 . До них належать особи, чия робота пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я	тривалістю до 35 календарних днів Правила надання додаткової відпустки за особливий характер праці регулює Порядок № 16-2
--	--	---

Право на цей вид відпустки мають тільки ті працівники, які зайняті на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого часу, установленого для працівників відповідних виробництв, цехів, професій, посад (лист Мінпраці від 24.05.2007 р. № 154/13/116-07).

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки)	Працівники з ненормованим робочим днем згідно зі списками посад, робіт і професій, визначеними колективним договором	тривалістю до 7 календарних днів Надається відповідно до Рекомендацій від 10.10.1997 р. № 7
---	--	---

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем (п. 2 Рекомендацій № 7). Отже, такі працівники не можуть претендувати на щорічну додаткову відпустку за цією підставою. Те ж саме стосується працівників, яким встановлено неповний робочий час шляхом зменшення тривалості робочого тижня з одночасним зменшенням тривалості робочого дня. А от для працівників, які працюють у режимі неповного робочого тижня, застосування ненормованого робочого дня допускається. Тобто такі працівники мають право на додаткову відпустку за особливий характер праці згідно з тим самим п. 2 Рекомендацій № 7. Таку думку висловлювало Мінпраці в листі від 07.05.2002 р. № 010-430 .

3. ПОРЯДОК НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

Державні гарантії права на відпустки, умови, тривалість і порядок надання їх працівникам визначає Закон України «Про відпустки».

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю **не менш як 24 календарних дні** за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Слід зазначити, що щорічна основна відпустка надається працівникові з таким розрахунком, щоб вона була використана, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Разом з цим, працівникові може бути надана щорічна основна відпустка до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи. При цьому тривалість щорічної основної відпустки визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

У виняткових окремих випадках окремим категоріям працівників до настання шести місяців надається щорічна основна відпустка повної тривалості.

Такими працівниками, яким відпустка повної тривалості може надаватися до настання шести місяців, є:

жінки, яким така відпустка надається перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

інваліди;

особи віком до вісімнадцяти років;

чоловіки, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

особи, звільнені після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;

сумісники - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи; працівники, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

працівники, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації; працівники, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування.

Разом з цим, щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Слід зазначити, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Доцільно звернути увагу, що при складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

При цьому, конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний

письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Чинним законодавством на власника або уповноважений ним орган покладено зобов'язання вести облік відпусток, що надаються працівникам.

4. ВІДКЛИКАННЯ З ВІДПУСТКИ. ПЕРЕНЕСЕННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ. ГРОШОВА КОМПЕНСАЦІЯ НЕВИКОРИСТАНОЇ ВІДПУСТКИ

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства та в інших випадках, передбачених законодавством за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

- 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки;
- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

У разі звільнення працівника йому виплачується **грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки**, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково- педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути

менше ніж 24 календарних дні.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.